

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

Gesetz: ZPO § 554, § 139; BGB § 620; BGB § 620, KSchG § 1;
TO.A § 1; BGB § 242 "Fürsorgepflicht"; BGB § 625;
BGB §§ 154, 242.

Leitsätze:

- 1) Soweit zur Stützung einer Verfahrensrüge nach § 554 Abs. 3 Ziff. 2 Buchst. b ZPO auf Tatsachen Bezug genommen wird, die sich aus den Schriftsätzen der Parteien unmittelbar ergeben, ist die Angabe des Schriftsatzes und bei umfangreichen Schriftsätzen auch die nähere Bezeichnung der Schriftsatzstelle zur schlüssigen Revisionsbegründung erforderlich.
- 2) Ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag kann gleichzeitig aus Gründen der Aushilfe wie der Erprobung abgeschlossen werden.
- 3) Ein zeitlich fest begrenzter Aushilfsarbeitsvertrag endet mit der Erreichung des vereinbarten Zeitpunktes auch dann, wenn der Aushilfsstatbestand noch weiter besteht.
- 4) Wenn sich auch der Arbeitnehmer in der Probezeit bewährt hat, ist der Arbeitgeber doch nicht aus diesem Grunde verpflichtet, ihn über die Probezeit hinaus zu behalten.
- 5) Ein Widerspruch im Sinne von § 625 BGB kann auch schon kurz vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erklärt werden. Dabei kann ein derartiger Widerspruch auch in dem Angebot eines neuen befristeten Arbeitsvertrages liegen. (Letzteres Bestätigung von BAG AP Nr. 9 zu § 15 AZO).

Aktenzeichen: 2 AZR 497/61

Urteil des BAG vom 8. März 1962 LAG Düsseldorf (2. Kammer Köln)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ZR 497/61

Sa 266/61 Düsseldorf (Köln)

Im Namen des Volkes!

33

kündet
8 März 1962

· Damm,
gestellte
· Urkundsbeamter
· Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 8. März 1962 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Petersen und Höcker für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, 2. Kammer in Köln, vom 28. September 1961 - 2 Sa 266/61 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Der Kläger, der Volljurist ist, war vom 2. Juli 1960 ab im Ministerium der Beklagten für tätig. Er hatte sich auf eine im Gemeinsamen Ministerialblatt vom 1. April 1960 zum 1. Juni 1960 ausgeschriebene Stelle eines Hilfsreferenten beworben und war zum 27. Juni 1960 zur Rücksprache bestellt worden. Die Vorstellung des Klägers führte zu seiner Einstellung, wobei nach der Darstellung der Beklagten die ausgeschriebene Stelle zwar bereits termingerecht am 1. Juni 1960 anderweit besetzt war, aber doch wegen der Suspendierung eines Ministerialrats noch weiterer Personalbedarf bestand. Die Parteien streiten darüber, ob es zu einer wirksamen zeitlich befristeten Einstellung (so die Beklagte) oder zu einer Einstellung auf unbestimmte Zeit, bei Vorschaltung einer auf 6 Monate bemessenen Probezeit, gekommen ist (so der Kläger).

Als der Kläger am 2. Juli 1960 in der Dienststelle der Beklagten eintraf, erhielt er dort ein Schreiben der Beklagten vom 1. Juli 1960 ausgehändigt, in dem diese unter Bezugnahme auf die Bewerbung und die persönliche Vorstellung ihre Bereitschaft erklärte, den Kläger vom 1. Juli 1960 ab aushilfsweise als Hilfsreferenten im Angestelltenverhältnis auf die Dauer von 6 Monaten bis einschließlich 31. Dezember 1960 zu beschäftigen, und ihn aufforderte, falls er unter diesen Bedingungen seine Dienste aufzunehmen bereit sei, sich im Personalbüro des Ministeriums unter Vorlage der üblichen Arbeitspapiere zu melden. Am 4. Juli 1960 erhielt der Kläger ein weiteres Schreiben, in dem es u.a. heißt:

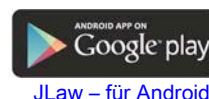
"Sie werden hiermit für die Zeit vom 1. Juli bis einschließlich 31. Dezember 1960 als Hilfsreferent im Angestelltenverhältnis beim Bundesministerium für
beschäftigt. ...

Ihre Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit muß neben den sonstigen Voraussetzungen auch von der Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses über Ihre gesundheitliche Eignung für den Verwaltungsdienst abhängig gemacht werden."

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Gleichzeitig mit diesem Schreiben wurde dem Kläger ein Arbeitsvertrag übersandt, der wie folgt lautet:

"A r b e i t s v e r t r a g

Herr J M wird für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 1960 unter Einreihung in die Vergütungsgruppe III TO.A als Aushilfsangestellter beim Bundesministerium für beschäftigt.

Die jeweils für die Dienststelle maßgebenden Bestimmungen der Tarifverträge, Tarif- und Dienstordnungen gelten zwischen den Vertragsparteien unmittelbar als vereinbart."

Ein Exemplar dieses in doppelter Ausfertigung vorbereiteten Arbeitsvertrages sandte der Kläger unterschrieben zurück.

Mit Schreiben vom 17. Dezember 1960, zugegangen am 19. Dezember 1960, schrieb die Beklagte dem Kläger:

"Hiermit verlängere ich Ihr Arbeitsverhältnis als Angestellter auf Zeit über den 31. Dezember 1960 hinaus bis einschließlich 31. März 1961. Ein vorbereiteter Arbeitsvertrag ist in doppelter Ausfertigung mit der Bitte um Unterzeichnung und Rückgabe eines Exemplares beigelegt.

Schon jetzt muß ich Sie darauf hinweisen, daß Ihr Arbeitsverhältnis nur als ein zeitlich begrenztes angesehen werden kann. Da mir eine Stelle für Ihre weitere Beschäftigung über den 31. März 1961 hinaus nicht zur Verfügung steht, kann auch mit einer nochmaligen Verlängerung Ihres Arbeitsverhältnisses über diesen Zeitpunkt hinaus nicht gerechnet werden. Ich empfehle Ihnen dringend, sich in der Zwischenzeit anderwärts, etwa bei einer unteren Verwaltungsbehörde oder in der Justiz, um eine Anstellung zu bewerben."

Der von der Beklagten vorbereitete Arbeitsvertrag hatte folgenden Wortlaut:

"Herr Assessor J M wird für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 1961 als Angestellter auf Zeit unter den gleichen bisher für sein Arbeitsverhältnis in Geltung gewesenen Tarifbedingungen weiterbeschäftigt."

Am 23. Dezember 1960 ging der Kläger in Urlaub nach W . Am 3. Januar 1961 nahm er seine Tätigkeit im Ministerium wieder auf. Mit Schreiben vom 24. Februar und

- 4 -

3. März 1961 forderte die Beklagte den Kläger ohne Erfolg zur Einreichung des unterschriebenen Arbeitsvertrages auf. Unter dem 4. März 1961 gewährte die Beklagte dem Kläger Urlaub vom 7. März bis 31. März 1961 und teilte ihm unter Bezugnahme auf ihr Schreiben vom 17. Dezember 1960 mit, daß er mit Ablauf des 31. März 1961 aus dem Dienstverhältnis ausscheide. Nach dem 31. März 1961 wurde der Kläger von der Beklagten nicht mehr beschäftigt.

Der Kläger, der Klage erhoben hat zunächst mit dem Antrag festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis durch das Schreiben der Beklagten vom 4. März 1961 nicht aufgelöst worden sei, hat dann, auf Anraten des Gerichts, seinen Antrag dahin abgeändert, daß er nunmehr die Feststellung begehrt, sein Arbeitsverhältnis dauere in ungekündigtem Zustand an.

Das Arbeitsgericht hat seine Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat seine Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen zuletzt gestellten Klageantrag weiter.

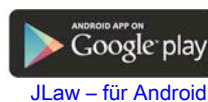
Entscheidungsgründe

I Das Landesarbeitsgericht hat den im Sommer 1960 zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag als einen bis 31. Dezember 1960 befristeten Vertrag angesehen. Es hat festgestellt, daß die Einstellung des Klägers erfolgt ist, weil bei der Beklagten infolge der Suspendierung eines Ministerialrats ein vorübergehender Bedarf nach einer Aushilfskraft bestand, und ferner, daß die Beklagte den Kläger sowohl bei seiner Vorstellung wie auch aufgrund seiner Beanstandung des Wortes "aushilfsweise" im Schreiben der Beklagten vom 1. Juli 1960 ausdrücklich darauf hingewiesen hat, er solle aushilfsweise bis 31. Dezember 1960 beschäftigt werden. Das Landesarbeitsgericht hat außerdem festge-

- 5



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

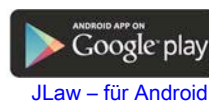


stellt, daß die Beklagte den Kläger während seiner befristeten Aushilfstätigkeit auch daraufhin erproben wollte, ob sie ihn gegebenenfalls mit einer weiteren Aushilfstätigkeit betrauen, vielleicht auch in ein endgültiges Angestelltenverhältnis oder in das Beamtenverhältnis übernehmen könne. Demgemäß sei, so sagt das Landesarbeitsgericht, eine Beschäftigung zur Aushilfe mit einer Beschäftigung zur Probe, beide jedoch befristet bis 31. Dezember 1960 und ohne ein Weiterlaufen über diesen Zeitpunkt hinaus, verbunden worden.

1. An diese Feststellungen und die sich aus diesen Feststellungen ergebende Auslegung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Individualvertrages ist das Revisionsgericht gebunden. Die prozessualen Rügen des Klägers greifen nicht durch, und die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist mit dem materiellen Recht und seinen Grundsätzen vereinbar.

a) Der Kläger wirft dem Landesarbeitsgericht vor, seine Ehefrau nicht vernommen und Meldeunterlagen vom Arbeitsamt nicht beigezogen zu haben. Diese - überdies unbegründeten - Rügen scheitern schon daran, daß der Kläger weder nach Schriftsatz noch, was bei den umfangreichen Schriftsätzen erforderlich gewesen wäre, gar nach Seitenzahl genau die vorinstanzliche Fundstelle dieser Beweisangebote angegeben hat (vgl. Wieczorek, ZPO, § 554, Anm. C III c 3). Es fehlt somit an der hinreichend deutlichen Bezeichnung der den prozessualen Mangel ergebenden Tatsachen, so daß diese nach dem Gesetz erforderliche Tatsachenangabe selbst unbestimmt bleibt.

Die vom Kläger aus § 139 ZPO erhobene Rüge, das Gericht habe ihm keine Gelegenheit gegeben, Beweise für seine Qualifikation anzutreten, greift nicht ein. Die Frage, ob sich der Kläger in der Probezeit bewährt hat, ist unerheblich dafür, auf welche Art von Vertrag die Parteien sich bei Eingehen des Vertragsverhältnisses geeinigt haben.



- 6 -

b) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist nicht, wie der Kläger beanstandet, in sich widerspruchsvoll. Der Kläger meint, ein Vertrag könne nur entweder zur Aushilfe oder aber zur Probe abgeschlossen werden, eine Verbindung sei dagegen unmöglich. Das ist jedoch jedenfalls in dieser Verallgemeinerung unzutreffend.

Bei dem Grundsatz der Vertragsfreiheit sind Mischformen zwischen befristetem und unbefristetem Vertrag, zwischen Probe- und Aushilfsvertrag durchaus denkbar (vgl. auch BAG AP Nr. 1 zu § 67 HGB und AP Nr. 3 zu Intern. Privatrecht, Arbeitsrecht). Das Probearbeitsverhältnis kann in mehrfacher Ausgestaltung erscheinen. Man kann es auf jeden Fall echt befristet abschließen mit der Wirkung, daß es mit der vorgesehenen Endfrist endet, so daß zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ein neuer Vertrag abgeschlossen werden muß. Ebenfalls zulässig ist aber auch, daß sich das Probearbeitsverhältnis, wenn keine der Parteien von der für die Probezeit vorgesehenen erleichterten Lösungsmöglichkeit Gebrauch macht, sich ohne weiteres nach Ablauf der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis fortsetzt. (Siehe zu allen diesen Formen des Probearbeitsvertrages Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. I, § 55, IV, 1 und 2, S. 487 f.). Es ist nun nicht zu entscheiden, ob die letztgenannte Form des Probearbeitsvertrages mit einem zur Aushilfe abgeschlossenen Arbeitsvertrag kombiniert werden kann. Hier hat nämlich das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien bis zum 31. Dezember 1960 befristet abgeschlossen worden war, und zwar vornehmlich deshalb, weil die Beklagte Bedarf für eine Aushilfskraft hatte, zum anderen aber auch, um den Kläger für einen etwaigen weiteren Einsatz nach Ablauf des ersten befristeten Arbeitsvertrages zu erproben. Das sind keine in sich widerspruchsvollen Feststellungen. Ein wegen eines Aushilfetatbestandes zeitlich befristet abgeschlossenes Arbeitsabkommen und ein zeitlich befristet abgeschlossenes Probe-

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





arbeitsabkommen wegen einer etwaigen Weiterverwendung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis - oder auch in einem Beamtenverhältnis - schließen sich in Bezug auf dasselbe Arbeitsverhältnis nicht gegenseitig aus. Die Weiterbeschäftigung nach Ablauf der Probezeit erfordert doch nun einmal das Eingehen neuer Rechtsbeziehungen.

c) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts widerspricht auch nicht sonstwie der Rechtsordnung. Die Vereinbarung eines befristeten Arbeitsvertrages ist grundsätzlich erlaubt, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrages für eine solche Befristung keine sachlich vernünftigen Gründe vorgelegen haben und die Befristung somit gegenüber dem gesetzlich gegebenen Kündigungsschutzrecht des Arbeitnehmers als einer grundlegenden Institution des Arbeitsrechts objektiv funktionswidrig ist. Das formelle Recht, einen Arbeitsvertrag befristen zu können, muß seine innere Schranke darin finden, von ihm nur einen vernünftigen, sachlichen, den allgemeinen Zwecken der Rechtsordnung entsprechenden Gebrauch zu machen (BAG AP Nr. 16 zu § 620 BGB "Befristeter Arbeitsvertrag").

Hier lagen nun nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts solche sachlichen Gründe für eine Befristung vor. Durch die Suspendierung eines Ministerialrats war das Bedürfnis nach einer Aushilfskraft entstanden; das rechtfertigte den befristeten Abschluß eines Aushilfsvertrages. Dem steht auch nicht etwa, wie der Kläger meint, entgegen, daß man bei seiner Einstellung noch nicht wußte, wie lange die Suspendierung des Ministerialrats und damit die Blockierung der Stelle noch dauern würde. Dieser Ungewißheit hätte die Beklagte gewiß auch durch den Abschluß eines von der Rückkehr des Ministerialrats oder der Neubesetzung der Stelle auflösend bedingten Vertrages begegnen können. Für den Arbeitnehmer hätte es sich aber um eine höchst ungewisse Lösung gehandelt; bei einem frühen Ende der Suspendierung, das nicht ausgeschlossen werden konnte, wäre sein Arbeits-



- 8 -

verhältnis schnell beendet gewesen, und er hätte nicht sicher für die Zukunft planen können. Das wäre unter diesem Gesichtspunkt wenig sozial gewesen. Es war daher gerade unter Berücksichtigung der Ungewißheit, wann die Suspendierung des Ministerialrats zu Ende gehen würde, auf jeden Fall vertretbar, einen auf mehrere Monate befristeten Arbeitsvertrag einzugehen, wobei es der Arbeitgeber in Kauf nahm, bei einer etwaigen vorherigen Rückkehr des suspendierten Beamten bis zum Ablauf des mit der Ersatzkraft abgeschlossenen Aushilfsarbeitsvertrages eine überzählige Arbeitskraft zu haben.

Auch soweit der Kläger während seiner Aushilfstätigkeit erprobt werden sollte, lagen für die Befristung sachliche Gründe vor. Der Kläger hatte weder besonders gute, mit Sicherheit auf eine ganz überragende Befähigung hinweisende Examen abgelegt, noch besaß er irgendwelche Verwaltungspraxis. Die Befristung der Probezeit auf 6 Monate ist dabei des näheren ebenfalls nicht zu beanstanden. Ein solcher Zeitraum ist im allgemeinen ausreichend, aber auch erforderlich, um einen Juristen auf seine Fähigkeiten und Leistungen zu erproben.

2 a) Aus den Bestimmungen der ATO und der TO.A ist nicht zu entnehmen, daß die Weiterbeschäftigung des Klägers über den 31. Dezember 1960 hinaus die Befristung des im Juni/Juli 1960 geschlossenen Arbeitsvertrages unwirksam gemacht habe. § 1 Abs. 4 TO.A besagte nicht etwa, daß eine weitere Beschäftigung eines auf 6 Monate befristet angestellten Arbeitnehmers das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umwandelte. Vielmehr stand diese Bestimmung der Vereinbarung von sonst zulässigerweise eingegangenen länger befristeten oder mehrfach befristeten Arbeitsverträgen nicht im Wege (BAG 1, 128 / 129/1307).

b) Daß die Suspendierung des Ministerialrats am 31. Dezember 1960 noch nicht beendet war, verlängerte nicht etwa von selbst den Vertrag. Wenn zur Deckung eines Aushilfsbedarfs ein auf bestimmte Zeit befristeter Vertrag abgeschlos-

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

sen worden ist, so endet er auch zur vereinbarten Frist. Er verwandelt sich bei Fortbestehen des Bedarfs nicht etwa in einen vom Fortbestehen des Bedarfs auflösend bedingten Vertrag. Als der Arbeitgeber zur Deckung des Aushilfsbedarfs eine Ersatzkraft einstellte, konnten die Parteien zwischen dem Abschluß eines befristeten oder eines bedingten Vertrages wählen. Wenn der Arbeitgeber, was, wie dargelegt, im Interesse des Arbeitnehmers lag, sich für den Abschluß eines befristeten Vertrages entschloß und ein solcher vereinbart wurde, so verbleibt es dabei. Eine nachträglich von selbst eintretende Umwandlung in einen länger laufenden Vertrag, weil der Arbeitsbedarf fortbesteht, ist mit dem Gedanken der Rechtssicherheit nicht vereinbar. Das würde nur eine Quelle ständiger Streitigkeiten schaffen.

c) Soweit die Befristung auch aus dem Grunde der Erprobung erfolgt ist, gilt nichts anderes. Der Kläger meint, er habe sich in der Probezeit fachlich bewährt und demzufolge habe sich das Arbeitsverhältnis ohne weiteres fortgesetzt.

Das ist in mehrfacher Beziehung rechtsirrig.

Der Arbeitgeber ist - vom Extremfall des Mißbrauchs abgesehen - in seiner Entschließung frei, ob er einen zur Probe angestellten Arbeitnehmer über die Probezeit hinaus behalten oder gehen lassen will. Das ist ein Ausfluß des personalen Elements im Arbeitsverhältnis. Das den Arbeitsvertrag charakterisierende wechselseitige Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muß seiner Natur nach auf der freien Entschließung der Partner beruhen. Wer sich also zunächst für eine Probezeit gebunden hat, soll nicht gegen seinen Willen zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses über diesen vereinbarten Zeitpunkt hinaus genötigt werden.

Daß der Arbeitgeber nicht genötigt ist, einen sich in der Probezeit bewährenden Stellenanwärter zu behalten, gilt für beide Formen des Probearbeitsvertrages, also so-



- 10 -

wohl für den Vertrag, der mit Ablauf der Probezeit sich mangels einer aufkündigenden Erklärung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag fortsetzt, wie auch für den hier vereinbarten, mit Ablauf der Probezeit endenden Arbeitsvertrag.

Hiernach kommt es auf den Nachweis der fachlichen Qualifikation des Klägers in der Probezeit nicht an. Er kann, unabhängig davon, ob er sich bewährt hat oder nicht, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht fordern. Seine Rüge, das Landesarbeitsgericht habe ihn daran gehindert, zu der ihn disqualifizierenden Aussage des Zeugen Dr. P. Stellung zu nehmen und Gegenbeweise anzutreten, geht daher ins Leere.

d) Falls man aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Pflicht zum Hinweis auf das bevorstehende Ende eines solchen Probearbeitsverhältnisses herleiten wollte, so hat die Beklagte dem durch ihr Schreiben vom 17. Dezember 1960 Genüge getan. Diese Erklärung wäre auch nicht etwa zu spät abgegeben worden. Die Probezeit soll möglichst ausgeschöpft werden und den Parteien bis zuletzt die Gelegenheit geben, miteinander vertraut zu werden und sich füreinander zu bewähren.

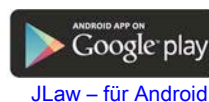
II Wenn somit der Kläger nichts zu seinen Gunsten aus dem im Sommer 1960 eingegangenen Arbeitsvertrag herleiten kann, so kann er für sich auch nichts aus seiner Beschäftigung über den 31. Dezember 1960 hinaus gewinnen.

7 Die Begründung eines unbefristeten neuen Arbeitsverhältnisses nach § 625 BGB scheidet aus. Denn die Beklagte hat durch ihr Schreiben vom 17. Dezember 1960 deutlich zu erkennen gegeben, daß sie nach Ablauf des 31. Dezember 1960 kein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Kläger eingehen wollte. Sie hat demgemäß im Sinne von § 625 BGB widersprochen. Daß der Widerspruch nicht nur, wie es in § 625 BGB heißt, unverzüglich nach Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages, sondern erst recht schon kurz vor Ablauf erklärt werden kann, ergibt sich aus dem Sinne der Vorschrift. Eine

- 11 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses war angesichts des derart zum Ausdruck gebrachten Widerspruchs der Beklagten nicht mehr möglich (RGZ 140, 314 [317]). Eine Rückgängigmachung des Widerspruchs durch eine spätere Erklärung liegt nicht vor, so daß die rechtliche Bedeutung einer solchen Erklärung nicht erörtert werden muß. Daß ein Widerspruch im Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages liegen kann, hat das Bundesarbeitsgericht bereits früher entschieden (vgl. AP Nr. 9 zu § 15 AZO).

2. Ob die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe zwar nach dem 1. Januar 1961 keinen befristeten Vertrag abschließen wollen, dennoch sei ein bis zum 31. März 1961 befristeter Vertrag zustande gekommen, weil sich jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt die beiderseitigen Willenserklärungen gedeckt hätten, richtig ist, kann dahingestellt bleiben. Es gibt vielleicht verschiedene Möglichkeiten, das Verhalten der Parteien nach dem 1. Januar 1961 rechtlich zu würdigen. Man könnte zunächst daran denken, daß der Kläger, als er nach Neujahr wieder zu arbeiten begann, damit auf die ihn im Schreiben vom 17. Dezember 1960 angebotenen Bedingungen eingegangen ist, und daß das bloße Nichtunterzeichnen des ihm übersandten Arbeitsvertrages, dessen Unterzeichnung er ausweislich der in Bezug genommenen Personalakten noch mehrfach im Januar zugesagt hatte, keine Ablehnung bedeutete. Ferner wäre die Erwägung des Landesarbeitsgerichts zu prüfen. Schließlich bliebe noch die Annahme eines Dissenses mit der Rechtsfolge eines lediglich faktischen Arbeitsverhältnisses, wobei man noch überlegen könnte, ob dieses faktische Arbeitsverhältnis jederzeit frei aufhebbar gewesen ist oder ob eine beiderseitige Bindung bis 31. März 1961 bestanden hat. Eine vierte Möglichkeit, nämlich die, die der Kläger angenommen wissen will, scheidet dagegen aus. Angesichts des eindeutigen Widerspruchs der Beklagten im Schreiben vom 17. Dezember 1960 geht es nicht an anzunehmen, daß die Parteien für die Zeit nach dem



- 12 -

1. Januar 1961 einen über den 31. März 1961 hinauslaufenden unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben. Da bei allen anderen Auffassungen das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem 31. März 1961 geendet hat, war der Senat nicht genötigt, eine der genannten Versionen näher zu prüfen.

III. Da somit das erste Arbeitsverhältnis der Parteien am 31. Dezember 1960 geendet und das zweite nicht über den 31. März 1961 hinaus bestanden hat, mußte die Revision zurückgewiesen werden. Die Frage, ob dem Kläger ohne Anhörung des Personalrates wirksam gekündigt werden konnte, stellt sich überhaupt nicht, da das Beschäftigungsverhältnis zwischen den Parteien bereits ohne Kündigung sein Ende fand.

gez. Dr. Müller,
zugleich für den in
Urlaub befindlichen
Bundesrichter Wichmann

Dr. Meier-Scherling

Wilh. Petersen

Höcker



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)